

年齢と社会構造

——パターナリズムを中心に——

1 はじめに

本稿の目的は、年齢という個人の属性が近代社会の構造化メカニズムとの間にどのような関連性を有しているのかということを議論することである。近代社会の基本的価値理念が業績主義のそれであり、属性や出自による個人の能力評価はあってはならないとされるのであるが、現実には年齢や性別によるひとびとの評価・選別が根強く行われていることも事実である。年齢の場合にも、それは第一義的にはあくまでも物理的時間の経過を表す指標にすぎないのであるが、それがあたかも個人の能力や資質を指している指標であるかのごとき取扱いをされてしまうことがしばしばあるのである。たしかに、老化という現象は加齢とは無縁ではないが、同一の年齢集団がすべて同一の老化状態を呈することはまったくありえないことであり、年齢を価値判断の規準とする意識はおおにして偏見や差別を背景とすることが少なくない

いようである。

和田 修 一

あるひとつの社会のなかで年齢という物理的状态の指標をどのように制度的に位置づけるかは、文化・社会が異なるごとに、そして同一の社会のなかでも歴史段階において変化している。わが国の場合には、現在高度に発達した工業生産力を誇る工業社会の一員であるわけであり、したがって工業社会に共通した年齢制度を有している一面が見られる。和田 (1983) のなかで、工業社会のなかでしばしば生まれる、工業社会に特徴的な、高齢者への偏見について触れた。高齢者は工業社会のなかでは、どちらかといえば周辺のな社会の位置づけを余儀なくされている存在であるが、そういった高齢者への社会的認識は高齢者の能力に関する誤解から生み出されるものであることが多いのである。高齢者の能力や資質に関する誤解は、仮に何等かの原因で高齢者とその他の世代との間で経済・社会的な機会や資質をめぐる競争関係が生まれたとき、嫌悪や憎しみのような感情を伴った偏見へと変質していく恐れは充分あるのであるが、こういった社会的傾向は

ageismと呼ばれて現に存在することを指摘する議論も(特に、アメリカにおいて)見られる。

わが国においても、たとえばアメリカにおけるように、ageismの存在が確認できるか否かについてはさらなる調査研究が必要だろうが、経済効率という価値基準で高齢者の能力を査定してしまう傾向はわが国においても(わが国においてこそ)非常に顕著である。しかも、同じ年齢にあるひととは同じ能力水準や資質を有すると前提することによってのみ成立ちうる制度が疑問を呈示されることもなく存在し機能しているのである。たとえば、企業や官庁で行われている一律定年退職制度や応募資格のひとつとして年齢制限を明示している求人広告が横行していることなどはその典型である。¹⁾

近代社会においても残存している属性によるひとびとの評価と社会的地位づけについては、今日、さまざまな地域でその非合理性を糾弾する社会運動の組織化が行われていることも知られている。性別による差別に対しては女性の側から厳しい批判の声が上がっているし、年齢に対する差別に対しては世界的に権利拡大運動が繰り広げられている。女性の差別に関しては昨今はわが国においても少なからぬ運動の盛り上がりが指摘できるが、年齢に基づくひとびとの弁別という事柄に関しては必ずしも一般的な運動となっていないようである。²⁾ わが国においては、一般的に権利意識が希薄であることはしばしば指摘される事であり、高齢者の間で社会運動が一般化しないこともそれと同じ脈絡の問題のひとつではある。市民革命という歴史的体験を経てこな

かったわが国においては「人権」という觀念が育たなかったことはしばしば議論されている事柄であり、権利を主張する運動は概して多くはないのであるが、高齢者の場合には特に消極性が目立つのである。女性の問題と比較したとき、運動の主体となる当事者が高齢者であるということが不利な点であるかも知れない。すなわち、いずれの社会・文化においても多かれ少なかれそうであろうが、高齢者が概して保守的な意識を有する存在であり、権利の拡大を目指す運動は旧来の社会構造を否定することから出発するからである。旧来の社会構造を否定することに關しては、高齢者の有する保守性は大きな障害であるかも知れない。そしてさらには、わが国の社会規範のなかには、年齢の高いひとびとにたいして何がしかの人格的円熟性やおおらかさを要求する力が強く働いているように思われるのである(「大人びる」という形容)。

わが国に限らず、すべての社会において、年齢を基軸にして制度が形成され社会が組織化されている側面を觀察することはできる。すなわち、「・・・すべての社会において、人生(life time)あるいは生物学上の時間は社会的な意味を付与された単位へと区分される。年齢階級(age classes)、年齢段階(age grades)、年齢的地位制度(age status systems)は、社会的構成要素として形成されている。年齢集団間の相互行為は社会的に統制されている。ある社会的な役割にいく通りのか年齢にあるひとびとを割り当てる方法は、背後にある年齢的な地位制度のもたらすものである。年齢規範は、支配的な社会統制のネットワーク

ークを形成している」(Neugarten and Hagestad, 1976, P35) のである。こういった社会の年齢依存の構造化は個人の意識の持ち方や行動様式などに大きな影響を与えることになる、と考えることは自然であろう。とするならば、先に述べたわが国高齢者の示す社会運動への消極性の背後にもそういった意識を形成せしめる、わが国の社会・文化的特性が存在すると予見することは無理ではないであろう。

個人の生涯の平均像は、「生活周期」という形でモデル化される。

生活周期はいくつかのライフ・ステージが連なった時間の移動モデルだということができるだろう。たとえばそれは、大まかには幼年期・少年期・青年期・壮年期・中年期・老年期といったライフ・ステージを、そして細かくみればそれぞれのステージごとに含まれる平均的手続きを、加齢にともなって経過していくことである、と述べることができるだろう。そして、それらのライフ・ステージ間の移行ならびに所定手続きの履行については、年齢が社会的に確定している事項と漠然と年齢と連動しているものとがある。どのような事象がどのように年齢と関わるかは、それぞれの社会で、またそれぞれの時代で変動するのである。⁽³⁾ 年齢規範の活発な文化・社会では、それぞれのライフ・ステージがかなり明確な適齢によって規定されている。わが国においてもかつては(今日でも、地域によっては)、結婚や元服の適齢や隠居の適齢、あるいは祝い事などを行うべき年齢段階が明確に慣習化されていたわけである。

社会の年齢による構造化については、ひとびとの生活が一般的に

ライフ・ステージにとどのように様式化されているかに着目してアプローチすることが考えられる(たとえば、Riley (1976) の議論を参照することができる)。しかし本稿ではいまひとつ別の視点から、この問題に関わってみたいと思う。それは、「世代間関係を範型とした人間関係の形成様式」という視点である。世代間関係は、親の世代と子どもの世代の間の人間関係であるが、親と子どもという関係性は年齢差を前提にしなければ考えられない関係である。

個人の権利を最大限に認めることが近代社会の運営に関するひとつの理念であろうが、その社会運営に関わって家族という(疑似的)血縁関係を基礎とする集団運営の方法が与える作用がきわめて大きいということがいえるであろう。とくに日本においては、いわゆる集団主義(groupism)的な思考様式が優越した社会であり、集団のなかでも特に家族(あるいは、イエ)の占めてきた位置づけが大きいといわれている。

今日に至るまでの時点では、わが国の家族主義的社会的運営方式が少なくとも経済次元での成功を生み出したように見られているのであるが、こういった社会の構造化はわが国の文化を背景として初めて可能とされる文化的現象であるのか(cultural theory)、あるいはそれぞれの社会がその近代化のプロセスの中で経過してきた一段階をわが国も現在辿りつつあるのか(convergence theory)。こういった異なった2つの見解について加齢という事象への社会的見方を手がかりにアプローチすることが必要である。

2 わが国におけるひとびとの行動様式と年齢

先ほど Neugarten and Hagestad (1973) の論述をもとにして、

年齢による社会の構造化はいずれの社会のなかでもおこりうることを述べたのであるが、わが国の社会においては集団や組織の運営方法のなかに、その構成員の年齢を考慮に入れ（重視し）て行われる方法が観察される。わが国社会の特性としてヒエラルヒー構造が特に顕著であることを指摘したのはベネディクトの『菊と刀』であったが、ベネディクトが指摘した日本人が重視するヒエラルヒー構造のなかには集団や組織の内部での上下関係、年齢や性などの個人属性、世代間関係といった年齢規範に基づく上下関係が含まれている。「階級間の差異は重要な事柄ではあるが、ふさわしい行動が現しているのは階級間の違いという事柄だけではない。性、年齢、家族関係、そしてふたりの間で以前に受けた処遇などすべてが必要な計算のなかに取り入れられるのである。・・・」(Benedict, 1954, p.48 翻訳は和田)

ベネディクトが描いた日本文化の型は、日本社会のなかに引き継がれた大衆の間の習俗の内容であったというよりは、明治以来日本の政府が国民の理想とすべき価値基準として（主として初等教育を通して）国民に教示してきた生活の内容であったと理解すべきだと思うが、しかしそうであったとしても、わが国において年齢規範を重視する規範意識が（たとえ、上からの強制の結果であったとしても）ひとびとの

意識のなかに大きなウェイトを占めてきたことは認めなければならぬであろう。ベネディクトが描いた価値規範の多くはすでに実質的に機能しなくなっていることも事実であるが、反面今日のわが国でも依然として年齢規範意識の強さを裏付ける経験的事象をあげることが困難な作業ではない。

わが国の年功制度が英語でいう seniority system と同義であるか否かに関しては慎重に検討しなければならないのであるが、わが国の年功制度には、ある組織に勤続した年数の長短で勤務条件を変えるという側面ばかりではなく、役職による偏りを別にすれば、年齢の同じもの（あるいは、同期入社のもの）は同じ条件にするという思想が色濃くように思われる。

事務系の公務員に典型的に見られるように、ある年度に組織（特に、大きな組織）に入社（入局）したひとびとは「同期のさくら」なのであり、彼らには一律の賃金ランクが割り当てられる。もちろん、同期のひとびとの間では熾烈な出世競争が展開され、その競争に勝つものと破れるものとの区別が招来するのであるが、こういった役職従事に伴う賃金の変化は存在するものの、同期の間ではなるべく格差が生まれないような施策が施されている。わが国の場合では、学校を卒業する際の年齢は（1・2歳ほどの違いは見受けられるが）ほぼ均一であるから、同期入社（局）者はほぼ同じ年齢だとみてよいのであり、こういった施策は同一年齢には同一賃金というポリシーの現れだとみてよいだろう。それに反して、異なった年齢集団の間では賃金の格差を

明瞭にするのである。

年齢の差は賃金の差ばかりではなく、組織内での人間関係の形成の仕方にも微妙な陰を落としている。そのひとつが、いわゆる「先輩・後輩」関係である。この「先輩・後輩」関係は「同期の桜」関係とは裏腹の関係である。つまり、先輩・後輩関係というのは、形を変えた世代間関係であると捉えることができるのではないだろうか。事実、先輩・後輩関係のなかには、兄弟関係に同定しうるような比較的年齢差の小さな関係と親子関係と類似した比較的年齢差の大きな関係の二種類が指摘できる。

わが国の組織経営においては年齢に基づくひとびとの評定が大きなウェイトを占めていることに関しては、たとえばドーアは「会社内でも地位も仕事で実績をあげるによって手に入れねばならない。ただし、この場合、年齢という帰属性の要素が一役を演じるが、ある地位につくにはある年齢を越えていなければならない(同じことはEE社でもいえるが、それほど定式化されておらず、許容範囲も大きい)」。・・・」(Dore, 1973. 翻訳、300ページ)という観察結果を展開している。こういったことから、わが国の組織では、その成員を統括するうえで成員の年齢を重視せざるをえないのである。

さらに、組織のなかでも行動様式ばかりではなく、より一般的な日常行動に関しても、わが国では年齢との関わりを強調する表現に事欠かない。まずわれわれは、年齢段階に応じた行動様式があるのだという認識を強く有している。われわれはよく「とし相應に振舞う」べ

きだという叱責を耳にするだろう。この言葉の裏には当然、それぞれの年齢に見合った行動のタイプがあるのだという規範意識が存在するわけである。「子どもは子どもらしく」振舞い、「大人は大人らしく」振舞うことが期待される。

青年時代には容認された行動でも、中年期に行うことは好ましくないと思われていることもけっこう存在する。派手な服装、軽々しい言動、自由な感情の表出・・・等々。こういった行動が自由に行えるのは若い人々の特権なのである。

このようにわが国においては、年齢を加えることによって、ある種の人格が形成されるとする考えが根強いように思われる。その人格のタイプとはどのようなものであろうか。老年学においてはかなりしばしば使用されている、高齢者の生活満足度を測定するLSI (Life satisfaction index) という尺度が存在する。この尺度を作るときに Neugarten, Havighurst, and Tobin (1961) は、(A) 物事に対して興味をかんじていること (zest)、(B) 決断力や忍耐力を有すること (fortune)、(C) 望んだ目標と現実と達成しえた目標との間の隔たり、(congruence between desired and achieved goals) が小さいこと、(D) 肯定的自己観 (self concept)、(E) 楽観的な心理 (mood tone) を有すること、という4つの条件を充てることがモラルの高い高齢者であると想定した。

この4つの高齢者イメージは、当時のアメリカ社会のなかで抱かれていた一般的な高齢者への認識様式を反映したものであると思われる。

これら4つの条件の詳細な説明として彼らが述べていることを見てみると、とにかく活動的である(active)ことが望ましい高齢者イメージとして定着していたように思われるのである。つまり、中年期をそのまま維持し続けている高齢者こそ望ましいという考え方である。活動理論と離脱理論との間の論争が、中年期をなるべく長く継続することを生生活適応の条件と考える連続理論(continuity theory)によって一応の決着をえたということも、その裏付けとなるであろう。

以上の高齢者イメージを日本にも適用することはあながち誤った手続きだとは思わないが、わが国の高齢者にはいまひとつ別のイメージ形成のメカニズムが存在するように思われるのである。それは、より日本社会の歴史的文脈のなかで育まれてきたメカニズムであり、したがってわが国の伝統的な社会の構造分化の様式に深く関わっているのである。

3 イエ社会とパターナリズム

Neugarten 達が想定した(好ましい)老人イメージに対応するわが国の伝統の老人イメージを求めるとするならば、ひとつには、それは「翁」(そして、「嫗」という言葉が醸し出すイメージではなかろうか。語のもともとの意味からすれば、それらは単に男性の老人(そして、女性の老人)を指す言葉であつたのであろうが、今日の目からそれらの言葉の現すイメージを求めると、翁面(そして、嫗面)の能面

の表情にもあるような、温やかな人格がすべてを包み込むようなイメージが得られるのではなかろうか。そしてこういったイメージを家族という集団のなかに据えたとき、家長の反面(権力の掌握者という側面ではない、家族の成員を慈愛で束ねていくという側面)が見えてくのではないだろうか。

すなわち、本稿では、日本社会における年齢構造に関してはさらに、人間関係を形成していく際にしばしば見られる「パターナリズム」(paternalism)の存在に着目したのである。日米の勤労者の意識調査を通して2つの社会の労働問題を扱ったLincoln and Kalberg (1989) は、わが国の企業運営の方式のなかに現れるパターナリズムについて次のような指摘を行っている。「・・・したがってパターナリズムは、雇用契約が単なる市場交換の域を越えて被雇用者と企業との間のより広い範囲に及ぶ互恵的な権利と義務をも含むものであるという考え方に関わっている。われわれは、企業家族主義、上役―部下関係のパターナリズム(supervisory paternalism)、企業と労働者の間の互酬関係という、パターナリズムの有する3つの側面に注目しよう。」(P140)

さらに、いまひとり、日本研究のオウソリティーの論述に着目すれば、ドーアは次のように指摘している。「権威者の正当性を受容するために発展された2つの条件が存在することをわたしは述べた。すでに十分に論議したところの能力(competence)と権力を有するひとの善意(good intention)を信じるところ、すなわち単純に権力者は利己的

ではなく、従属者の福祉あるいは権力者とその従属者がともに属する組織全体の福祉に気を配っているという信念である。

これら2つの条件のなかで、『従属者の福祉に気を配る』ということ、は、英国の場合には、日本におけるほど効力をあげることではできない。その条件はパターンナリズムの臭いがするのだ。パターンナリズムは、平等主義的な英国では、そう振舞っていると言難されたくないものであり、またそれを受ける立場に立つことはわが身をおとしめたような感じになるのである。(英国人は依然として次のように言っているように思われる。『へよい将校は部下の面倒を見る』がしかし『へよい将校は部下の父親のようなものだろうか?』」(Dore, 1987. P.107)

パターンナリズムの原型は父親と子どもとの間の関係である。さらに、父親と家族員との間の関係へと拡大してもよいだろう。ところで、こういった家族のなかでの父親は慈悲深い顔ばかりではなく、家族の成員を支配する家長としての顔(支配者としての顔)を持っていた。パターンナリズムの成立は、一面では支配関係が存在することを条件としているのであり、それは「ピエテートに裏打ちされた家父長的支配」(Weber, 1956)とも通じるものである。

このピエテートに関しては、大塚久雄が土居健郎の展開した「甘え」の感情と極めて近い性質のものであることを述べているが(大塚・川島・土居, 1976年)、このことは、われわれの議論にとって大変興味深いことである。すなわち、甘えという言葉が日本語独特の言い回しであるのか否かは別としても、それがわが国の家族関係のあり方から生

まれてくる心理作用であることは大方の認めることである。つまりわが国のパターンナリズムは、甘えの心理を基盤に据えた家父長的支配という支配の形態が、家族集団の外側へまでも一般化した関係性の形態であるといつてよいのではないかと思われるのである。以上のように考えてくるとわが国のパターンナリズムが生まれてくる母胎としては、伝統的な「イエ」制度を想定することができよう。つまり、慈悲深い指導者のイメージを形成する上で用いられたのが「家族(イエ)」の父親(家長・族長)という指導者のイメージであった。

親子関係は一面においてピエテートの関係(甘えの関係)であるが、他の一面では支配・被支配の関係でもある。パターンナリズムという関係性の価値基準のなかには、包み込む慈悲の一面と冷徹な統制主義の一面があるのである。神島(1962年)は、わが国の明治以来の近代化(一面では欧米の文物を積極的に輸入し欧米に追いつき追い越せとする欧米化でありながら、反面旧来の封建道徳を国家主義的に改編した倫理で社会を統合化していくこととする日本主義でもあった、相矛盾する2つの流れからなる)を支えた背景には、支配層の理想とした武士的エートスと一般庶民が持っていた自然村的秩序感覚という2つの国民常識が存在したと考える。後に述べるようにヴィクトリア時代の英国におけるパターンナリズムが、その思想の源泉としては、広大な土地を所有していた地方の貴族とその領民との間の関係を律するうえでの倫理的価値であったように、わが国においても封建領主としてのサムライとその領民の間の関係性を律するうえでの武士的エートスに起源

を持っている側面も見いだせるであろう。

神島は、庶民の抱いた自然村的秩序という意識を構成する原理は、

(1) 神道主義(シントイイズム)、(2) 長老主義(ジェロントクラシー)、(3) 家族主義(ファミリーズム)、(4) 身分主義(フューダリズム)、(5) 自給自足主義(トータル・オートキー)という5つの原理に帰着できるという。ここでわれわれは、第二の原理としてあげられている長老主義に着目したいと思う。

「長老主義は、これ(神道主義―和田)とおなじく、古くからの秩序原理であり、これはその社会における年とつた世代が支配することであり、これら指導者のグループは、いうまでもなく、その社会の正式の構成員にかぎられる。知識と実証との蓄積がもつぱら記憶と体験に依存する社会では、年齢の高さは、それだけそれらの蓄積の豊富さを示すものだから、年長者は同時に有能者である。社会が「閉じた社会」で、外から正式の構成員を補給されることがなければ、支配者は最年長者でありうるが、正式の構成員が外から補給される場合は、支配者はかならずしも最年長者ではありえず、また、かならずしも最有能者とはいえないであろう。しかしこの体系のもとでは、ひととは、はじめ被支配者の立場におかれても、待ってさえおれば、やがて支配者になりあがることができる。その意味で、服従は支配と循環し補完されるから、長老主義のもとでは、かえって若い世代のなかに根強い保守意識が見出される。」⁽⁵⁾(25～26ページ)わが国の生活感覚のなかにすくっているパターンリズムの価値感覚には、この長老主義の秩序原理

をそのまま受け継いでいる側面が見られるのではないだろうか。そこでは、人員の補給の仕方が問題なのであり、ある閉じられた集団のなかで年齢構成を変化させるような横からの補充は嫌われるのである(企業の人員採用の仕方を想定せよ!)。つまり、時間が経過しさえすれば若いものも支配層のなかに組み入れられて行くわけであり、横からの新人の参入はこういった秩序を乱す侵入と見られるわけである(企業の年功制を想定せよ!)。

このように自然村的秩序意識からは、自らの所属集団の境界を鮮明にした上で、その集団へ所属しているという事実と集団内部でのヒエラルヒー構造に依拠した行動様式が生まれることになる(中根千枝のいう、タテ社会)。つまり、わが国のパターンリズムは年齢に依拠する社会の秩序維持原理のひとつの現れであると解釈することもできるのである。

4 組織運営とパターンリズム

日本的な企業組織の経営に関してはこれまでも優れた研究成果があげられていることは周知の事柄であり、ここで改めて触れる必要もないし、また本稿の筆者にはその力量はない。ただ、極めて不完全であるものの、本稿のテーマである年例規範が具体的に組織の形態として結実した例として「福祉的企業集団主義」(welfare corporatism)には触れておいたほうがよいだろう。

ドーアが行った日本とイギリスの間の工場経営の比較研究は著名であるが、そのなかでドーアは次のように述べている。「・・・日立とEEB社の間にみられる相違はかなりの一貫性を保持しており、それらを異なった二つの雇用システムと呼んでもおかしくはない。終身雇用、実績を加味した年功賃金システム、企業内でのキャリアー、企業による研修、企業内組合、企業福祉の充実、企業意識の涵養、などはすべて同系統の現象であり、お互いにうまく噛み合っている。それと対象的なイギリスの諸特徴についても同じことがいえるであろう。たとえば、転職がかなり多いこと、市場を基盤とした賃金・俸給システム、他律的ではなく自立的・流動的なキャリアーコース、公共機関による職業訓練、産業別あるいは職能別組合、社会保障の拡充、専門的・職能的・地域別のないし階級的意識がより強固であることなどがそうである。」

(Dore, 1973. 翻訳、292ページ)

以上のようにイギリスの工場経営と日本のそれとの間に存在する相違点を確認したうえでドーアは、それらの相違点が生まれる背景にパターンリズムが預かっているか否かを問題にする。ドーアはホーゼリッツが提示した、パターンリズムを規定するための4つの基準にしたがって日立のシステムがパターンリズムといえるものであるか否かを検討している。4つの基準とは次のごとくである。

(1) 帰属的諸特徴 (ascribed characteristics) (親族、カースト、世襲的「身分」^{エースタット}) が雇用関係に影響を与えている。雇主は、世襲的地位がより優れていることを自己の権威のよりどころにする場合もあるし、

自分の親族だからとか宗教が同じだからということで、人を雇う場合もある。こういうことはすべて、業績原理 (achievement principles) の見地からすれば帰属原理への逸脱である。業績原理では、雇主はもつと業績の高い労働者だけを求め、労働者はもつとも高額に支払う雇う者だけを求めると考えられている。

(2) 雇用関係は (たとえば労働と貨幣の交換のごとくに) 限定化 (specific) しておらず無限定的 (diffuse) であり、全人的な影響を与える。雇主は被雇用者の「面倒を見る」が、被雇用者の側ではこれに対して全面的な忠誠をもって報いる。これは、場合によっては、雇主の指示通りに投票したり、家庭内の雑事をやるようなところまでいく。

(3) 雇用関係は普遍原理 (universalistic principle) 、「つまり約束は忠実に守るべきであるとか、契約上定められた義務は遂行すべきであるとか、自己の利益を最大化するよう努力すべきであるとか、自己の生活費は自分で稼ぐべきである、というような原理に立脚してはいない。承認されている唯一の義務は個別的 (particularistic) なものである。つまり、雇主もしくは上司への忠誠の義務と自己に忠誠を尽くす者を庇護する義務である。

(4) 両者の関係は感情的 (affective) であって、感情中立的 (affectively-neutral) ではない。雇主と従業員の間には単に市場での非人格的な貨幣的つながりだけではなく、血のかよった人間的結びつきがある。(Dore, 1973. 翻訳、298～299ページ)

この4つの基準それぞれに照らして、ドーアは日立の経営システムをパターンリズムと断定してよいかどうか検討しているのであるが、まず第一の条件である個人の帰属的性質が大きなウェイトを占めるという性質に關してであるが、たとえば(極く少ない例外を別にすれば)従業員採用には縁故や世襲が幅をきかすことはまずないということからしても、パターンリズムではない、という。第二の条件に關しては「・・・職長や班長が病気の従業員を訪問したり、仲人をやつたりするのは、小さな職場仲間關係にのつた個人的家父長主義(パターンリズムの訳語として使用されている―和田)という昔ながらの形が直接現代へと引きつがれたもの」(翻訳、301ページ)であり、こうした形でのパターンリズムは觀察されるが、大企業では中小企業に比べてパターンリズムの入り込む余地は少ないと断じている。さらに第三、第四の条件に關してもドーアの結論はパターンリズムの働きにたいては消極的な立場をとっている。

日本の企業組織を運営する方法のなかに現れている日本的特徴をパターンリズムと解釈するのではなく、ドーアは(「経営的家父長主義」 managerial paternalism という言葉をも否定した上で)「福祉国家制度」(welfare statism)という類比から導かれた「福祉企業集團主義」(welfare corporatism)とどう表現を採用している(翻訳、303ページ)。

しかし仮にわが国の大企業が用いている経営戦略が福祉的企業集團主義と呼ばれるものであっても、問題はどのような戦略が日本の社会

で積極的に採用され、かつ有効に機能している理由を説明することであらう。全世界で周知のごとく、わが国の勤労者はその生活の大きな部分を企業組織に捧げている。自らの家族へ向ける意識と労力よりもより大きな精力を企業組織内での活動に費やしているのである。ということとは、わが国の企業が用いている労務管理の戦略は成功しているということの証でもあるわけである。つまり、日本の企業の経営方法は日本人の価値意識の琴線に触れうる資質を保有しているということでもある。このこともまた、わが国社会の構造が持つ伝統的側面のひとつである年齢構造に、本稿が敢えて拘る所以なのである。

5 文化的相対論と収斂理論

(パターンリズムの比較歴史的研究へ向けて)

以上検討してきたように、年齢は社会の構造化にたいして大きな影響を及ぼす要因であることはすべての社会に共通の事象ではあっても、その構造化が具体的にどのような形態で表われているかについては、それぞれの文化・社会の間で微妙な差異が觀察される。たとえば、これまで述べてきた世代間關係を基軸とするような社会構造を支える価値理念として家族主義であるとかパターンリズムをとりあげてきたのであるが、こういったわが国社会の秩序形成原理が近代化に取り残されたいわゆる「封建遺制」であって、いずれは消滅してしまう性質の事柄であるのか、あるいはわが国文化に固有の原理であって日本文化の個性として生き残っていくのか、ということが問題になってくる。

かつてわが国が目標とした欧米のどの国も成しえなかったような急速な高度経済成長を達成し、世界有数の工業国になった現在、こういったかつてのわが国の社会の構造化を規定してきた伝統的な要因は消え去る運命にあるのだろうか。個人の個性はどのような時代にも否定しえないように、それぞれの社会のなにかの特性は生き残るであろうが、豊かな社会に特徴的な価値の個人主義化(individualization)や個別化(privatization)の波がわが国にも打ち寄せているのを見るとき、近代社会の大枠はひとつのパタンへと収斂していくようにも思われる。

こういったテーマについては、わが国と他の社会とを比較検討しなければならぬことは周知の事実である。本稿の筆者はいま、英国の社会との間でこの比較研究を進行中である。そこでここでは、その比較研究の際の基本となる視点について、これまでの議論を踏まえて検討しておく。

先に見たように、ドーアはわが国にパターナリズムが機能している現実を認めながらも、大企業の経営戦略はパターナリズムの原理ではなく福祉的企业集団主義とでも呼ぶような経営施策であると主張している。つまり、ドーアは日本の企業経営は、彼の言う後発効果の影響で、先進国である英国よりもより進んだ経営戦略を採用している主張しているのである。英国と日本では歴史的に歩んできた方向がことなっているのである。「19世紀イギリスにみられた労働組合の発展は、初期の家父長主義の様式の解体を促進する一要因であった。組合

は労働力の市場価格という限定的な交渉項目に關与していたので、初期の家父長主義の様式は雇用關係を無限定化させることによって低賃金労働者を手なずける手段となっている、としてその働きを破壊してしまった。これに対して日立では、組合は交渉の中で「無限定的」要素を補強し、そのことによって経営者から引き出す賃金外給付を質量ともに高めるとともに、賃金外給付の運営に關する發言權を確保しようとしてきた。」(Dore, 1973. 翻訳、301ページ)

かつて英国でもパターナリズムが代表的な秩序形成の価値基準であったという。ウィクトリア時代初期の英国では20世紀の歴史家がパターナリズムと呼んだ社会的特性(social outlook)ほど根強い社会的基盤を持ち、広い社会的支持を得たものはなかった。それは、地主、実業家、聖職者、政治家(members of Parliament)、治安判事、公務員、新聞編集者、小説家、詩人、そして大学の学部長が所有していた社会的特性である。それはまた、服従するものの常として、農業労働者、職人、そして清貧に甘んじるひとびと(the worthy poor)の示した特性でもあった。パターナリズムは、社会のすべての水準での社会的態度の情報を与えてくれるし、またそれ自身無数の形態で現れていたのである。パターナリズムは、出現範囲が広くかつ一般的であったと同じように曖昧であり変化に富んでいた社会的特性であった。」(Roberts, 1979. P.1)

ロバーツの述べるところによれば、かくのごとく初期ウィクトリア時代の極めて多くの社会生活の場面でパターナリズムは觀察できたこ

となる。それでは、英国社会でいわれているパターンナリズムとはどのような価値原理を指すのであろうか。ロバーツの著述を手がかりに検討してみよう。まず、パターンナリストの社会特性を規定するためには3つの側面が考慮されなければならないという。すなわち(1)社会の枠組みに関わるパターンナリズムの基本的な考え方(Basic assumptions)、(2)富者・特権者・権力者の義務に関わるパターンナリズムの教義(doctrine)、(3)パターンナリズムに関連する社会特性、の3つである。

まず、第一の側面では、すべてのヴィクトリア朝のパターンナリストは社会の仕組みに関して、(1)権威主義的でなければならない、(2)階級的でなければならない、(3)有機的でなければならない、(4)多面的(pluralistic)でなければならない、という考えを有していた。パターンナリズムは父子関係を原型としている価値意識であるから、そして父親の立場が「統治」ということとほとんど同義であるから、権威主義の崇拜は当然であるという。さらに、パターンナリストは、神が作った階級社会の存在、必要性、有効性を信じているという。さらに、パターンナリストは伝統的な人間関係の絆に裏打ちされ、すべての部分がいかなるべき立場を守っている国家を理想としている。最後に、有機的な社会はさまざまな部分が織り成す社会であることを認める意識と共通する。

第二の義務意識では、「財産は権利と同時に義務をも生み出す」という標語がパターンナリストの間で通念となっていたという。「統治する」

(ruling)「指導する」(guiding)「援助する」(helping)という3つの義務がパターンナリズムに指摘される。パターンナリストの統治能力はその富と権力から導かれるが、それと同時に被統治者の保護をも意味する。指導という事柄のなかには道徳的な指導(supervision)が中核となっている。パターンナリズムは聖職者の価値基準でもあるから精神的な指導は当然なこととして指摘できるであろう。援助はまずは、救済であり、医療や福祉施策の供給である。

そして最後に、パターンナリズムを周辺から支える支配的な時代思潮が存在する必要があるという。たとえば、パターンナリストは新しい思潮を積極的に受け入れる革新的姿勢を示すよりは、守旧的であり、常に古い時代を懐かしむ傾向があったという。さらに、制度の変革によって社会問題の解決を図るのではなく、ひとびとの価値意識や考え方向へ直接働きかけるといった精神主義に傾くことが一般的であるという。こういった精神主義は、社会の統治手段として道徳律を重視し、経済取引をも含むすべての人間関係を倫理的視点から割り切ってしまう。

英国における、以上のようなパターンナリズムはその起源を中世的な社会構造ならびに封建制的な社会構造のなかに有しているのであるが、ヴィクトリア時代にピークを迎え、徐々に衰退に向かうのである。先に引用したドーアの論述のなかにも見えるように、今日の英国では個人主義(individualism)が優位な地位を占めているので、パターンナリズムは最早社会関係を律する価値基準とはなっていないのであるが、こうなった背景には19～20世紀英国における工業化の波が大きな影響

を与えているようである。そこでは、自由な経済活動(free enterprise)というイデオロギーがパターンリズムに取ってかわったのである。自由契約(free contract)という思想が優勢になったのである。

今日の日本は、高度の経済生産力を誇る経済構造を有しながらも、伝統的な「ユニークな」とも言われる)部族社会的な人間関係様式を温存していることはしばしば指摘されているが、わが国の社会の構造的特性を比較社会・文化的に明らかにしていくことを今後の課題としたい。

追記 本稿は、一九九〇年度早稲田大学特定課題研究「わが国の社会変動と高齢者の社会的位置づけに関する思想史的研究」の援助を得て行なわれた研究の一部である。記して、感謝致します。

注

(1) こういったからといって、現在わが国の高齢者の多くが、不遇をかこつ日常生活を余儀なくされているというわけではない。たとえば、菅原真理子(1987)は次のように述べている。「高齢者というと、収入が少なく貧しいというイメージが強いが、近頃それは急速に変わりつつある。高齢者世帯男65歳以上、女60歳以上の者のみで構成するか、またはこれらに18歳未満の者が加わった世帯)の経済状況は、一言でいえばストックは平均よりは多く、フローはやや平均よりは劣っている。」(184ページ)

年齢を唯一の判断基準としてひとびとを評価するような社会制度は業績主義という価値理念に照らしてみれば問題を含んでいるということであり、高齢者が不当に差別されている存在であるか否かはさしあたっては当面の問題関心

に含まれてはいない。

(2) 和田(1980年)の論文のなかで、アメリカと比較した場合に、わが国では高齢者による権利拡大運動はきわめて希少であることについて触れておいた。なお、そこにあげた文献をも参照されたい。

(3) たとえば、「結婚適齢」という観念に関しては、かなり大きな変化を見て取ることができよう。

(4) この4つの条件は、和田(1982年)、22ページからの引用であるが、訳語を若干変えて引用している。

(5) この箇所へ付された注のなかで、神島は「若いうちは、青年の意気をもって革新運動に挺身するぐらいでなければ駄目だが、年をとり経験をつんだら、「大人」になってそういう運動にいつまでもかかずらっているようではいけない、というような教え(?)がよく説かれた。」と記しているが、これなども先に指摘したわが国の年齢規範的意識の現れとしての教説であるといえよう。

(6) 中根千枝(1967年)。

(7) ヴィクトリア時代に家父長制(patrilacy)的制度が、社会の構造次元で、その価値次元で重視されたのは、16〜17世紀の家父長制の再評価であった、という主張もある(Stone, 1977を参照)。

文献

- Benedict, Ruth, 1954. *The Chrysanthemum and the Sword: Pattern of Japanese Culture*. Charles E. Tuttle Company, Tokyo (初出は、Houghton, Mifflin Co. より1945年)。
- 長谷川松治訳「定訳菊と刀」現代教養文庫、社会思想社、1967年。
- Dore, Ronald P., 1973. *British Factory and Japanese Factory: The Origins of National Diversity in Industrial Relations*. University of California Press (山之内靖・水易浩一訳「イギリスの工場・日本の工場―労使関係の比較社会学」筑摩書房、1987年)。

Dore, Ronald P., 1987. *Taking Japan Seriously: A Confucial Perspective on Leading Economic Issues*. The Athlone Press, London

神島二郎 「近代日本の精神構造」岩波書店 1961年

Stone Lawrence, 1977. *The Family, Sex and Marriage in England 1500-1800*. Abridged Edition. 1977. Pnguin Books Ltd.

中根千枝 「タテ社会の人間関係―単一社会の原理」講談社現代新書「講談社」1967年

Neugarten, B. L., J. Havighurst, and S. S. Tobin, 1961. "The measurement of life satisfaction." *Journal of Gerontology* 16 : 134-143

Neugarten, Bernice L. and Gunhild O. Hagestad, 1976. "Age and the Life Course" in Robert H. Binstock and Ethel Shanas (eds.), *Handbook of Aging and the Social Sciences*. Van Nostrand Reinhold Company, New York

大塚久雄・川島武宣・土居健郎 「「甘え」と社会科学」弘文堂 1976年

Riley, Matilda White, 1976. "Age Strata in Social Systems." in Robert H. Binstock and Ethel Shanas(eds.), *Handbook of Aging and the Sciences*. Van Nostrand Reinhold Company, New York

Roberts, David, 1979. *Paternalism in Early Victorian England*. Rutgers University Press, New Brunswick, New Jersey

菅原真理子 「新家族の時代」中公新書 中央公論社 1987年

和田修一 「『人生満足度尺度』の分析」『社会老年学』14号、21-35ページ、1981年

和田修一 「AGEINGイメージ研究序説―わが国の近代化と高齢者の社会的位置づけ―」『社会老年学』第31号、1-18ページ、1990年

Weber, Max, 1856. *Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriss der verstehenden Soziologie*, vierte, neu herausgegebene Auflage, besorgt von Johannes Winckelmann. Kapitel IX. Soziologie der Herrschaft. (世良晃彦郎訳「支配の社会学」創文社 1960年)